



INHALT

Frage des Monats

- » Genehmigung von Betriebsratsseminaren?

Schwerpunktthema

- » Sind Betriebsratsvorsitzende die besseren Führenden?

Aktuelle Entscheidungen

- » I. Umsetzung des Koalitionsvertrages
- » II. Gleichbehandlung für Arbeiter und Angestellte
- » III. Sozialplanabfindung für schwerbehinderte Arbeitnehmer
- » IV. Kürzung der Betriebsrente nach Scheidung

Wissenswertes

- » Ein "Budget" für die Kosten der Betriebsratstätigkeit

Exklusiv bei Poko

- » Agieren statt Reagieren

Praxistipp

- » Zahlen, Daten, Fakten für den betrieblichen Gesundheitsschutz

Inhouse-Service

- » Weiter durchzählen!

Aktuelle Seminare

- » Seminare in Kürze
- » Für besondere Zielgruppen

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

- » Was ist eigentlich Sonderurlaub?

Liebe Leserin, lieber Leser,



Budgetierung und Fragen der Kostentragung des Arbeitsgebers, insbesondere bei Schulungen, bilden mit zwei Beiträgen den Rahmen unseres ersten Newsletters 2016.

Für Betriebsratsvorsitzende ist neben diesen Fragen auch das Thema Führung ein grundlegender Aspekt ihrer Arbeit. Besonders wichtig ist dabei, jedes einzelne Mitglied zu gewinnen, und das immer wieder! Insbesondere die Arbeitsverteilung gelingt nur durch Überzeugung statt Anweisung. Dass es sich lohnt, sich für dieses Thema Zeit zu nehmen, erfahren Sie in unserem Schwerpunktthema.

Außerdem: Für welche Aufsichtsratsgremien gilt die Leiharbeitnehmer-Entscheidung des BAG? Wichtige Details beleuchtet unser Inhouse-Beitrag!

Und: Die Umsetzung des Koalitionsvertrages zum Thema Leiharbeit! Wie hier der aktuelle Stand ist, finden Sie bei den aktuellen Entscheidungen.

Schöne Neujahrgrüße aus Münster

Kerstin Heinz, Ass. jur.

Muss ich meine Betriebsratsseminare beim Arbeitgeber genehmigen lassen?



Die Personalabteilung sagt immer nein, und zwar immer dann, wenn unser Betriebsrat seine Mitglieder zu einer Betriebsratsschulung schicken möchte. Darf die das überhaupt? Müssen wir unsere Personalabteilung überhaupt fragen? Was können wir bei einem Nein überhaupt machen? Diese und ähnliche Fragen stellen sich Betriebsräte sehr oft. Hintergrund ist sicherlich, dass die jeweiligen Personalabteilungen den Betriebsräten den Eindruck vermitteln, dass der Besuch eines Betriebsratsseminars nur von ihrem Einverständnis abhängt.

Das ist so natürlich nicht richtig. Aber was ist dann mit den Kosten für Hotel und Seminar etc.? Hier will der Betriebsrat natürlich auf der sicheren Seite sein. Hat er die Genehmigung der Personalabteilung, muss er sich über die Kosten keine Gedanken mehr machen. Das ist verständlich, aber vielleicht rein rechtlich gesehen, gar nicht mal so das große Problem.

Doch schauen wir uns zunächst einmal die Voraussetzungen für die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung an.

Die Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung setzt stets einen vorherigen Beschluss des Betriebsrats voraus. Hierbei hat der Betriebsrat zum einen zu entscheiden, welche Betriebsratsmitglieder an welchen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilnehmen, und zum anderen, zu welchem Zeitpunkt die Betriebsratsmitglieder an solchen Veranstaltungen teilnehmen. Die Festlegung der zeitlichen Lage obliegt dabei allein dem Betriebsrat. Hierbei muss er aber die auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht nehmen. An das Vorliegen betrieblicher Notwendigkeiten sind deshalb strenge Anforderungen zu stellen. Nur wenn die betrieblichen Gegebenheiten den zwingenden Vorrang vor einer Arbeitsbefreiung von Betriebsratsmitgliedern zu Schulungszwecken haben, liegen dringende betriebliche Notwendigkeiten vor, die eine zeitweise Rückstellung von Betriebsratsmitgliedern an Schulungsmaßnahmen rechtfertigen.

Doch welche Möglichkeit hat jetzt der Arbeitgeber, wenn er mit der beschlossenen Schulungsveranstaltung nicht einverstanden ist. Dem Arbeitgeber bleiben hier grundsätzlich nur zwei Wege. Er kann zum einen einwenden, dass der Betriebsrat die betrieblichen Notwendigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt hat. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen und das Betriebsratsmitglied muss seine Teilnahme grundsätzlich solange zurückstellen, bis der Spruch der Einigungsstelle vorliegt.

Weiterhin kann der Arbeitgeber einwenden, dass die Schulungsveranstaltung nicht erforderlich ist, also keine für die Betriebsratsarbeit erforderlichen Kenntnisse vermittelt.

§ 37 Abs. 6 BetrVG nimmt, was die Frage der Arbeitsbefreiung anbelangt, die Regelung des Abs. 2 in Bezug. Deshalb sind die zu Abs. 2 entwickelten Grundsätze, nach denen der Arbeitgeber der konkreten Arbeitsversäumnis im Einzelfall nicht zustimmen braucht, sondern dass es genügt, dass sich das Betriebsratsmitglied bei seinem Vorgesetzten ordnungsgemäß abmeldet, grundsätzlich auch im Falle des Abs. 6 anzuwenden (Fitting BetrVG § 37 Rn. 231-252, beck-online). Kurz gesagt: Der Betriebsrat darf trotz des Neins des Arbeitgebers zum Seminar fahren.

Bei Meinungsverschiedenheiten hinsichtlich der Erforderlichkeit, können Arbeitgeber und Betriebsrat ein arbeitsrechtliches Beschlussverfahren zur Klärung dieser Frage einleiten. Und die Kosten? Die Kosten des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber gemäß § 40 BetrVG.

Da der Betriebsrat selbst nicht vermögensfähig ist, geht bei Streitigkeiten über Geschäftsführungskosten sein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Übernahme der Kosten oder für den Fall, dass eine Verbindlichkeit bereits begründet worden ist, auf Freistellung von dieser Verbindlichkeit.

Und wer als Betriebsrat jetzt meint, dass ein Budget unter Umständen sinnvoll ist, möge doch bitte den Beitrag von Rechtsanwalt Robert Tietje lesen:

[Ein "Budget" für die Kosten der Betriebsratstätigkeit](#)

Sind Betriebsratsvorsitzende die besseren Führenden?



von **Reinhard Greim**
Dipl.-Pädagoge, Trainer und Berater

„Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des demographischen Wandels scheint sich in vielen Unternehmen die Erkenntnis durchgesetzt zu haben, dass die Qualität der Führung und die Unternehmenskultur entscheidend sind, um die Mitarbeiter zu binden“, Marco Nink, Senior Practice Consultant bei Gallup.

Das ist nicht neu. Aktuell ist, dass es mehr und mehr wettbewerbsentscheidend und damit unternehmenssichernd zu sein scheint, welche Kultur im Unternehmen vorherrscht. Wenn weniger Mitarbeiter zur Auswahl stehen, werden sie schnell entscheiden, ob sie in einem Unternehmen arbeiten wollen, in dem sie eine hemmende oder fördernde Führungskultur erleben. Die Generation „Y“ entscheidet schneller mit den „Füßen“.

Es ist gut, dass viele Unternehmen jetzt mit großem Aufwand Rahmenbedingungen schaffen für gesundes Arbeiten. Dabei kommt der Führungskultur immer mehr Bedeutung zu: Ein umweltfreundliches Miteinander statt kommunikative Umweltverschmutzung. Und Psychohygiene scheint mindestens genau so wichtig wie Ergonomie.

» **Lesen Sie weiter, was sich Mitarbeiter von Ihren Führenden wünschen ...**



> **Tauschen Sie sich hierüber in unserem Forum aus ...**

Seminartipps:

- » **Führungskompetenz I**
- » **Fit für den Betriebsratsvorsitz II**
- » **BR-Vorsitzender und Stellvertreter - im Team zum Erfolg**
- » **Schwierige Mitmenschen im Unternehmen und im Betriebsrat**
- » **Erfolgsfaktor Führungskultur**

Was wünschen sich Mitarbeiter von ihren Führenden?

- Eine sinnvolle Arbeit unter gesunden Bedingungen
- Rahmenbedingungen für persönliches und berufliches Wachstum
- Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume
- Einen Führenden, der auch Menschenspezialist ist

Wenn ein Vergleich mit der Aufgabe des Betriebsratsvorsitzenden an dieser Stelle erlaubt ist, dann wird deutlich, dass die Führenden der Zukunft eine Mannschaft vorfinden werden mit sehr unterschiedlichen eigenen Interessen und Entwicklungstendenzen, die auf ein gemeinsames Ziel eingeschworen werden müssen und eher motiviert als bevormundet werden wollen - also eher ein Gremium als ein Arbeitsteam?

Was macht der Vorsitzende anders? Er ist ein Teil des Gremiums mit besonderem Auftrag. Will er die Aufgaben und Ziele des Betriebsrats umsetzen, muss er jedes einzelne Mitglied gewinnen, und das immer wieder. Auch die Arbeitsverteilung gelingt nur durch Überzeugung statt Anweisung. Eine gemeinsame Strategie kann sehr schnell durch die Dynamik des Gremiums beeinflusst werden.

Das bedeutet, die Kunst des Vorsitzenden besteht

- im Vorleben einer den Interessen der Belegschaft und des Unternehmens förderlichen Vision,
- im Vorleben kooperativer Führung,
- im gemeinsamen Erarbeiten von Strategien und Maßnahmen für erfolgreiche Ergebnisse,
- im konstruktiven Moderieren einer teilweise sehr differenzierten Diskussionsdynamik
- im „Managen“ der Betriebsratsarbeit und
- im Schaffen einer wertschätzenden und respektvollen Atmosphäre in Netzwerken betrieblicher Entscheider

Es scheint, dass dies die "hohe Kunst" des Führens ist. Und sich damit auseinander zu setzen bedeutet, als Betriebsratsvorsitzender mehr und mehr ein Gremium zu gestalten, das als Team fungiert und somit das Unternehmen unterstützt, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen es den Mitarbeitern Freude macht, exzellent zu leisten und Ergebnisse auf immer besserem Niveau zu erreichen.

Eine Kunst, an der andere Führende ihre Entwicklungspotenziale erkennen können. Eine „Kunst“ aber auch, für die sich viele Betriebsratsvorsitzende fachliche Unterstützung wünschen, da sie - wie jede andere Führungskraft auch - in diese Rolle nicht hineingeboren wurden und häufig aus ihrem eigentlichen Aufgabenbereich (noch) keine Führungserfahrung mitbringen. Und selbst gestandene Führungskräfte sind in der Regel dankbar für Tipps und Hilfestellungen, um ihre Fähigkeiten weiter zu optimieren.

Wenn es auch Ihnen so geht:

In unseren Seminaren ...

[Führungskompetenz I](#)

[Führungskompetenz II](#)

[Fit für den Betriebsratsvorsitz I](#)

[Fit für den Betriebsratsvorsitz II](#)

[BR-Vorsitzender und Stellvertreter - im Team zum Erfolg](#)

... werden unter anderem genau diese Fähigkeiten aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet und thematisiert, reflektiert und trainiert, so dass jeder Teilnehmer seine individuellen Verbesserungspotenziale erkennt und zu nutzen lernt.

Wir freuen uns auf Sie

Aktuelle Entscheidungen

I. Umsetzung des Koalitionsvertrages

Referentenentwurf des Bundesarbeitsministeriums zur Stärkung der Rechte von Leiharbeitnehmern, Betriebsräten und Mitarbeitern, die im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen beschäftigt werden.

Seminartipp:

» **Leiharbeit, Arbeitnehmerüberlassung, Werkverträge**
Kritischer Einsatz von Drittpersonal im Betrieb

16.02.2016 - 19.02.2016 Stuttgart
 19.04.2016 - 22.04.2016 Hamburg
 28.06.2016 - 01.07.2016 Dortmund
 27.09.2016 - 30.09.2016 Bamberg
 25.10.2016 - 28.10.2016 Berlin
 06.12.2016 - 09.12.2016 Münster

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

a) Kernpunkte des Referentenentwurfs aus dem Bundesarbeitsministerium zur Arbeitnehmerüberlassung sind:

- Die **Höchstüberlassungsdauer** von Leiharbeitnehmern bei einem Entleiher beträgt **18 Monate**. Unterbrechungen müssen mindestens 6 Monate betragen, ansonsten findet eine Anrechnung statt. Durch Tarifvertrag sollen aber auch längere Einsatzzeiten bzw. verkürzte Unterbrechungszeiten vereinbart werden können.
- Leiharbeitnehmer sollen spätestens nach **9 Monaten** hinsichtlich des Arbeitsentgelts mit den Stammarbeitnehmern beim Entleiher gleichgestellt werden (**Equal Pay**). Bis zur Gleichstellung gelten Mindestarbeitsbedingungen, die durch Rechtsverordnung festgelegt werden.
- Leiharbeitnehmer sollen **nicht als Streikbrecher** eingesetzt werden dürfen, selbst wenn sie dazu bereit sind, soweit der Betrieb unmittelbar von einem Arbeitskampf betroffen ist.

- Die **Arbeitnehmerüberlassung soll künftig auch unwirksam** sein (mit der Folge des Entstehens eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher), wenn sie nicht als solche bezeichnet wird. Außerdem ist sie unwirksam, wenn die Höchstüberlassungsdauer überschritten wird.
- **Im Rahmen des BetrVG soll klargestellt werden:**
 - Leiharbeiter sind bei den für die Mitbestimmung geltenden **Schwellenwerten** teilweise auch beim Entleiher zu berücksichtigen.
 - In **§§ 80 Abs. 2, 92 Abs. 1 Satz 1 BetrVG** soll zudem der Inhalt des bereits bestehenden Informationsrechts des Betriebsrats über den Einsatz von Personen, die nicht im Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber des Betriebs stehen, gesetzlich klargestellt werden. Dazu gehören im Zweifel nicht nur Leiharbeiter, sondern möglicherweise auch Mitarbeiter von Dienst- oder Werkvertragsfirmen, die im Kundenbetrieb eingesetzt werden.

b) Kernpunkte des Gesetzesentwurfs zur Abgrenzung zwischen Arbeits-, Werk- und Dienstverträgen.

Im Januar 2017 soll zur Vermeidung missbräuchlicher Werk- oder Dienstvertragsgestaltungen § 611 a BGB mit folgenden Formulierungen in Kraft treten:

"§ 611 a BGB Vertragstypische Pflichten beim Arbeitsvertrag

1. Handelt es sich bei den aufgrund eines Vertrages zugesagten Leistungen um Arbeitsleistungen, liegt ein Arbeitsvertrag vor. Arbeitsleistungen erbringt, wer Dienste erbringt und dabei in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt. Wenn der Vertrag und seine tatsächliche Durchführung einander widersprechen, ist für die rechtliche Einordnung des Vertrages die tatsächliche Durchführung maßgebend.
2. Für die Feststellung, ob jemand in eine fremde Arbeitsorganisation eingegliedert ist und Weisungen unterliegt, ist eine wertende Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Für diese Gesamtbetrachtung ist insbesondere maßgeblich, ob jemand
 - a) nicht frei darin ist, seine Arbeitszeit oder die geschuldete Leistung zu gestalten oder seinen Arbeitsort zu bestimmen,
 - b) die geschuldete Leistung überwiegend in Räumen eines anderen erbringt,
 - c) zur Erbringung der geschuldeten Leistung regelmäßig Mittel eines anderen nutzt,
 - d) die geschuldete Leistung in Zusammenarbeit mit Personen erbringt, die von einem anderen eingesetzt oder beauftragt sind,
 - e) ausschließlich oder überwiegend für einen anderen tätig ist,
 - f) keine eigene betriebliche Organisation unterhält, um die geschuldete Leistung zu erbringen,
 - g) Leistungen erbringt, die nicht auf die Herstellung oder Erreichung eines bestimmten Arbeitsergebnisses oder eines bestimmten Arbeitserfolges gerichtet sind,
 - h) für das Ergebnis seiner Tätigkeit keine Gewähr leistet.
3. Das Bestehen eines Arbeitsvertrages wird widerleglich vermutet, wenn die Deutsche Rentenversicherung Bund nach § 7a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch insoweit das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses festgestellt hat."

Der Gesetzeswortlaut beschreibt grundsätzlich die bisherige Rechtsprechung zur Abgrenzung von Arbeits-, Dienst- und Werkverträgen. Entscheidend ist auch schon jetzt, ob der Beschäftigte in die Arbeitsorganisation eingegliedert ist und dem Weisungsrecht unterliegt.

Neu ist § 611 a Absatz 3 BGB, wonach die Feststellung der Deutschen Rentenversicherung Bund, dass ein sozialversicherungspflichtiges - Beschäftigungsverhältnis vorliegt, eine Arbeitnehmerstellung auch im arbeitsrechtlichen Sinne „indiziert“. Es scheint aber auch nach dem Referentenentwurf noch möglich zu sein, dass ein Beschäftigter zwar sozialversicherungspflichtig ist, jedoch nicht unbedingt Arbeitnehmer sein muss (Widerlegung der gesetzlichen Vermutung).

Nicht nachvollziehbar ist § 611 a Absatz 2 Satz 2 lit. g) und h) BGB. Denn auch bei einem - erlaubten - Dienstvertrag, der keinen Arbeitsvertrag darstellt, wird - anders als beim Werkvertrag - weder ein Erfolg geschuldet noch eine Gewährleistung übernommen. Diese Kriterien dürften somit untauglich sein, um Arbeitsverträge von Dienstverträgen abzugrenzen.

Zudem führen auch die übrigen in § 611 a Absatz 2 BGB genannten Kriterien - selbst wenn sie alle vorliegen würden - nicht „automatisch“ zur Feststellung des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses. Denn die Kriterien können auch im konkreten Einzelfall „unbedeutend sein“ und wären dann im Rahmen der wertenden Gesamtbetrachtung irrelevant.

Beispiel: Die Bindung an einen Arbeitsort (§ 611 a Absatz 2 Satz 2 a BGB) sagt nichts über die persönliche Abhängigkeit aus, wenn der Arbeitsort für die Tätigkeit typisch ist (vgl. etwa BAG, Urteil vom 21.7.2015 - 9 AZR 484/14). Denn, dass etwa ein mit Dienstvertrag beschäftigter „Hausmeister“ seine Tätigkeit im Haus bzw. auf dem dazugehörigen Grundstück erbringt, dürfte in der Natur der Sache liegen. Gleiches gilt für einen mit Dienstvertrag im Krankenhaus beschäftigten Arzt, der selbstverständlich seine Leistung im Krankenhaus erbringt.

Fazit: § 611 a BGB erweckt den Anschein, mehr „Transparenz“ und „Rechtssicherheit“ zu bringen. Dies dürfte aber jedenfalls dann nicht der Fall sein, wenn die Rechtsprechung weiter - wie bislang - Kriterien nicht einfach „abfragt“, sondern wirklich eine wertende Gesamtbetrachtung durchführt. Denn: Dienst- oder Werkverträge sind selbstverständlich nicht verboten oder „unmoralisch“. Nur dann, wenn der Dienst- oder Werkverpflichtete wie ein Arbeitnehmer in persönlicher Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit beschäftigt wird, hat er Anspruch auf Arbeitnehmerschutz und Feststellung, dass er Arbeitnehmer ist.

II. Gleichbehandlung für Arbeiter und Angestellte

In einem Betrieb gilt eine als Betriebsvereinbarung abgeschlossene Versorgungsordnung. Die Höhe der Betriebsrente hängt von der Einreihung in Versorgungsgruppen ab, wobei die Zuordnung für Arbeiter und Angestellte teilweise unterschiedlich geregelt ist. Verstößt die Versorgungsordnung gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz?



BAG, Urteil vom 10. November 2015 - 3 AZR 575/14 - und weitere

Der Fall:

Bei der Beklagten gilt eine als Betriebsvereinbarung abgeschlossene Versorgungsordnung, wonach die Höhe der Betriebsrente unter anderem von der Einreihung in eine der 21 Versorgungsgruppen abhängt. Die Zuordnung der Angestellten zu den Versorgungsgruppen richtet sich nach sogenannten Rangstufen, die Zuordnung der Arbeiter nach sogenannten Arbeitswerten. Bis zur Versorgungsgruppe 14 können in die Versorgungsgruppen sowohl Arbeiter als auch Angestellte eingereiht werden. Der Kläger (Versorgungsgruppe 10) begehrt mit seiner Klage die Einordnung in eine höhere Versorgungsgruppe.

Die Lösung:

Die Klage war in allen Instanzen erfolglos.

- Die Versorgungsordnung verstößt nicht gegen den betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die unterschiedliche Zuordnung der Arbeiter und Angestellten zu den Versorgungsgruppen knüpft an die bei Erlass der Versorgungsordnung geltenden unterschiedlichen Vergütungssysteme für beide Beschäftigtengruppen an.
- Die Arbeiter werden bei der konkreten Zuordnung zu den Versorgungsgruppen nicht gegenüber den Angestellten unzulässig benachteiligt. Die Betriebsparteien haben die Zuordnung der Arbeiter und Angestellten zu den Versorgungsgruppen anhand der von den Arbeitnehmern durchschnittlich erreichbaren Vergütungen vorgenommen. Dies ist nicht zu beanstanden.

Hinweis für die Praxis:

Das BAG stellt bei der Prüfung darauf ab, welche Umstände zum Zeitpunkt des Abschlusses der Versorgungsordnung (Betriebsvereinbarung) gegolten haben. Spätere Umstände - etwa die mittlerweile fast aufgegebene Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten - spielen für die Entscheidung keine Rolle.

III. Sozialplanabfindung für schwerbehinderte Arbeitnehmer

Sozialpläne sollen Nachteile auf Seiten der Arbeitnehmer, die durch den Arbeitsplatzverlust entstehen, soweit wie möglich ausgleichen. Bei der Höhe der Abfindung sind schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern gleich zu stellen.

BAG, Urteil vom 17. November 2015 - 1 AZR 938/13

Seminartipp:

» [Die Schwerbehindertenvertretung - Aktuell](#)

23.02.2016 - 26.02.2016 Würzburg

07.06.2016 - 10.06.2016 Lübeck

27.09.2016 - 30.09.2016 Dresden

29.11.2016 - 02.12.2016 Köln

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Seminartitel anklicken!

Der Fall:

Nach dem Sozialplan errechnet sich die Abfindung für die Milderung der Nachteile aus einem Arbeitsplatzverlust wegen einer Betriebsänderung individuell nach dem Bruttomonatsentgelt, der Betriebszugehörigkeit und einem Faktor (Formelberechnung). Die hiernach ermittelte Abfindung ist bei vor dem 1. Januar 1952 geborenen Arbeitnehmern, welche nach einem Arbeitslosengeldbezug von längstens zwölf Monaten die vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit erstmals in Anspruch nehmen können, auf maximal 40.000 Euro begrenzt. Hingegen sind Mitarbeiter, die aufgrund einer Schwerbehinderung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine (ungekürzte) Rente beanspruchen können, von der individuellen Abfindungsberechnung ausgenommen. Sie erhalten eine Abfindungspauschale in Höhe von 10.000 Euro sowie einen Zusatzbetrag von 1.000 Euro, der allen schwerbehinderten Arbeitnehmern zusteht.

Der 1950 geborene und schwerbehinderte Kläger war bei der Beklagten beschäftigt. Anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses am 31. März 2012 erhielt er neben dem Zusatzbetrag weitere 10.000 Euro als Abfindung, die sich nach der Formelberechnung ansonsten auf 64.558 Euro belaufen hätte. Mit seiner Klage hat er zuletzt die Zahlung einer weiteren Abfindung in Höhe von 30.000 Euro unter Berücksichtigung der Begrenzung für rentennahe Jahrgänge verlangt.

Die Lösung:

In diesem Umfang haben alle Instanzen der Klage stattgegeben.

Differenziert ein Sozialplan für die Berechnung einer Abfindung zwischen unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, hat ein damit einhergehender Systemwechsel die Diskriminierungsverbote des AGG zu beachten. In der Regelung über den pauschalierten Abfindungsbetrag für Arbeitnehmer, die wegen ihrer Schwerbehinderung rentenberechtigt sind, liegt eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Ungleichbehandlung. Diese benachteiligt behinderte Arbeitnehmer, denen nach einer für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer geltenden Berechnungsformel ein höherer Abfindungsbetrag zustehen würde. Sie darf gemäß § 7 Abs. 2 AGG ihnen gegenüber nicht angewendet werden.

Hinweis für die Praxis:

Sozialpläne sollen Nachteile auf Seiten der Arbeitnehmer, die durch den Arbeitsplatzverlust entstehen, soweit wie möglich ausgleichen. Deshalb sind Differenzierungen bei der Abfindungsberechnung grundsätzlich zulässig, soweit Arbeitnehmer betroffen sind, die mit geringeren wirtschaftlichen Nachteilen nach ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb etwa in die ungekürzte Altersrente gelangen können (vgl. statt aller BAG, Urteile vom 26. März 2013 - 1 AZR 813/11 und 1 AZR 857/11).

Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG hätte der Kläger wohl lediglich Anspruch auf eine Abfindung in Höhe von 11.000 € gehabt. Allerdings hat der EuGH (Urteil vom 6.12.2012 - C-152/11) entschieden, dass es eine unzulässige Diskriminierung wegen einer Behinderung darstellt, wenn bei der Berechnung der Minderung von Sozialplanansprüchen die Möglichkeit einer vorzeitigen Altersrente wegen einer Behinderung berücksichtigt wird. Darauf hat das BAG nun reagiert und seine Rechtsprechung im Hinblick auf eine vermeintlich vom EuGH angenommene Benachteiligung wegen einer Behinderung modifiziert.

IV. Kürzung der Betriebsrente nach Scheidung

Nach einer Scheidung kürzte die Pensionskasse die Betriebsrente des Klägers. Durfte die Pensionskasse aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung des Familiengerichts die Betriebsrente des Klägers um einen höheren Betrag kürzen, als der Anspruch für seine geschiedene Ehefrau war?

BAG, Urteil vom 10. November 2015 - 3 AZR 813/14

Seminartipp:

» Aktuelle Rechtsprechung am Bundesarbeitsgericht

07.03.2016 - 11.03.2016 Erfurt
11.04.2016 - 15.04.2016 Erfurt
09.05.2016 - 13.05.2016 Erfurt
06.06.2016 - 10.06.2016 Erfurt
04.07.2016 - 08.07.2016 Erfurt
05.09.2016 - 09.09.2016 Erfurt
26.09.2016 - 30.09.2016 Erfurt

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den Semintitel anklicken!

Der Fall:

Der Kläger bezieht eine Altersrente von der beklagten Pensionskasse. Nachdem er von seiner Ehefrau geschieden wurde, wurde vom Familiengericht ein Versorgungsausgleich durchgeführt. Auf Antrag seiner geschiedenen Ehefrau wurde dieser Versorgungsausgleich vom Familiengericht später abgeändert. Das

Familiengericht übertrug seiner geschiedenen Ehefrau ein Anrecht zu Lasten des Anrechts des Klägers bei der Beklagten. Infolge der familiengerichtlichen Entscheidung kürzte die Beklagte die Betriebsrente des Klägers. Der Kläger war der Ansicht, die Beklagte dürfe seine Betriebsrente nur in Höhe des zu Gunsten seiner geschiedenen Ehefrau begründeten Anrechts kürzen.

Die Lösung:

Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg.

Aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung des Familiengerichts durfte die Beklagte die Betriebsrente des Klägers um einen höheren Betrag kürzen. Es ist allein Aufgabe der Familiengerichte, die rechtlichen Vorgaben des Versorgungsausgleichs zu klären.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung ist praktikabel und sachgerecht. Es ist nicht Aufgabe der Arbeitsgerichte, das familiengerichtliche Versorgungsausgleichsverfahren gegebenenfalls noch Jahre später auf seine Richtigkeit zu überprüfen. Die Arbeitsgerichte sind an die Entscheidungen der Familiengerichte gebunden.

Wissenswertes

Ein "Budget" für die Kosten der Betriebsrätstätigkeit



von **Robert Tietje**
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Wer und wie wird entschieden?

„Unser Personalchef weigert sich regelmäßig, unsere Beschlüsse zu einer Seminarentsendung zu genehmigen. Auch unsere Entscheidungen, ein neues Faxgerät anzuschaffen und eine/n Mitarbeiter/in für unsere laufende Geschäftsführung zu bewilligen, wurden verweigert. Dies obwohl wir mittlerweile 800 Mitarbeiter beschäftigen und einen 13-köpfigen Betriebsrat bilden. Ist das rechtens? Und müssen wir ein festes jährliches Budget einhalten?“

Ausgangspunkt für die Beantwortung der Frage bildet die „Generalklausel“ des § 40 Abs. 1 und 2 des BetrVG. Danach unterliegt die Pflicht der Kostentragung des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat und einzelnen Betriebsratsmitgliedern dem Begriff der „Erforderlichkeit“ also einem „unbestimmten Rechtsbegriff“, der der Überprüfung und Feststellung durch ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren zugänglich ist.

Mit anderen Worten: Nicht der Arbeitgeber entscheidet im Zweifel, ob die Kosten für o. g. finanzielle Aufwendungen korrekt durch den Betriebsrat beschlossen wurden, sondern das Arbeitsgericht. Der Betriebsrat ist bei seinen Entscheidungen andererseits verpflichtet, bei kostenauslösenden Maßnahmen eine gewissenhafte Prüfung und Begründung darzulegen: Die Kosten müssen zur ordnungsgemäßen Amtsausübung notwendig und vertretbar (!) sein (Däubler, Kittner u. a.: Kommentar zum BetrVG, Frankfurt a.M. 2014, Rd. 5 zu § 40 BetrVG).

Im Rahmen dieser weitgehend unstrittigen Umschreibung steht dem Betriebsrat ferner ein Ermessensspielraum zu, z. B. zu entscheiden, welcher Seminarbesuch als erforderlich beurteilt wird, welches Faxgerät gekauft wird, oder ob eine eigene Bürokraft für den Betriebsrat gefordert wird. Bestreitet der Arbeitgeber die "Erforderlichkeit" kann diese durch den Betriebsrat im Beschlussverfahren vor den Arbeitsgerichten festgestellt werden.

Diese Grundsätze sind weitgehend auf alle "besonderen" Regelungen der Pflicht zur Kostentragung der Arbeitgeber anwendbar. Namentlich sind zu nennen:

- § 37 Abs. 6 BetrVG: Beschlüsse des Betriebsrats zu Seminarentsendungen
- § 80 Abs. 3 BetrVG: Hinzuziehung eines Sachverständigen
- § 111 Abs.1 BetrVG: Hinzuziehung eines Beraters bei einer Betriebsänderung

Somit ist als Fazit festzuhalten, dass kostenauslösende Beschlüsse des Betriebsrats keiner Budgetierung unterliegen, sondern allein einer pflichtgemäßen Prüfung. Der Arbeitgeber kann die Erstattung der Aufwendungen nur verweigern, wenn der Betriebsrat oder ein Betriebsratsmitglied, so z. B. bei einer Dienstreise im Rahmen der Amtsausübung, bei der Prüfung der Erforderlichkeit leichtfertig gehandelt, oder sich über die Erforderlichkeit und Angemessenheit der Kosten in nicht entschuldbarer Weise geirrt hat (so z. B. das LAG Hamburg vom 5.4.2007, 2 TaBV 12/2006).

Es empfiehlt sich in der Praxis immer, den Arbeitgeber durch "Aufforderungsbeschluss" eindeutig auf die konkrete (!) Pflicht zur Kostentragung hinzuweisen und mit der einschlägigen Rechtsvorschrift zu untermauern. Außerdem sollte die verbindliche Antwort (Kostenzusage) binnen einer angemessenen Frist, hier sind in der Regel 10-14 Tage ausreichend, höflich eingefordert werden. Falls keine oder eine ablehnende Antwort erfolgt, sollte der Betriebsrat keine falsche Scheu haben, den Arbeitgeber in einem zweiten Beschluss auf die Möglichkeit/Absicht des Betriebsrats hinzuweisen, durch Beauftragung eines rechtlichen Vertreters ein Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht zur Feststellung der Erforderlichkeit einzuleiten. Kündigt der Betriebsrat dies mit Ablauf einer zweiten Frist eindeutig an, so sollte dann auch gehandelt werden.

Exklusiv bei Poko

Agieren statt Reagieren



Die Arbeitswelt steht vor ihrer größten Umwälzung seit der Industrialisierung. Die totale Vernetzung von Maschinen und Produktionsplattformen wird unser Leben radikal verändern. Automatisierung, Digitalisierung, Crowd- und Clickworking, 3-D Druck - das sind nicht nur Schlagworte, sondern Entwicklungen, die in kürzester Zeit Realität werden. Umso wichtiger ist es, dass sich Arbeitnehmer und vor allem ihre Interessenvertreter frühzeitig darauf vorbereiten und handeln.

Welche veränderten Anforderungen, Risiken aber auch Chancen haben die neuen, globalen Rahmenbedingungen für berufliche Tätigkeiten, für die Beziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und für das Verhältnis von Arbeit, Freizeit und Familie?

Betriebsräte müssen frühestmöglich die jetzt schon begonnene 4. Industrielle Revolution im Sinne einer humanen Arbeitswelt mitgestalten. Dabei geht es nicht nur um Regelungen zum Einsatz von Technik, die unter anderem völlig neue Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle eröffnet. Auch Themenbereiche wie Arbeitszeit, Gesundheitsschutz oder Weiterbildung sind vom Wandel hin zum „Arbeiten 4.0“ betroffen.

Wer in welchem Umfang von der zunehmenden Digitalisierung profitiert, hängt dabei auch vom Engagement der Sozialpartner und der Politik für unsere Mitbestimmungsrechte ab.

Agieren statt reagieren

... lautet das Thema unseres **Kongresses Betriebsräte 2016** vom 5.-7.10.2016 in Hamburg.

Wir laden alle Betriebsräte dazu ein, sich für die bevorstehenden Anforderungen zu wappnen, Handlungsoptionen zu erarbeiten und zu diskutieren.

Machen Sie mit!

Denn: Mit Weitblick und Mitbestimmung der Beschäftigten können alle profitieren - Arbeitnehmer und Unternehmen!

Und wenn Sie sich **bis zum 15.01.2016** für unseren **Kongress Betriebsräte 2016** entscheiden, profitieren Sie zusätzlich:

Nutzen Sie den Fixbuchervorteil und sparen Sie 300,00 Euro!

» [Weitere Details zum Kongress Betriebsräte 2016](#)



Praxistipp

Zahlen, Daten, Fakten für den betrieblichen Gesundheitsschutz



Sie finden Zahlen, Daten und Fakten für den betrieblichen Gesundheitsschutz unter anderem im BKK-Gesundheitsreport 2015 zu:

- Krankheitsgeschehen nach Wirtschaftsgruppen, Regionen, Alter, Geschlecht und sozialer Lage
- häufigsten Diagnosen
- Langzeittrends
- Entwicklungen im Jahr 2015

Außerdem beleuchten dort zahlreiche Autorinnen und Autoren aus Praxis, Politik und Wissenschaft das Schwerpunktthema Langzeiterkrankungen mit Beiträgen aus verschiedenen Blickwinkeln.

Statements aus der Landes- und Bundespolitik vermitteln einen Einblick welche Herausforderungen sich aus gesundheitspolitischer Sicht heute und in Zukunft ergeben und welcher Handlungsbedarf daraus für alle Beteiligten entsteht.

» [BKK-Gesundheitsreport 2015](#)

Inhouse-Service

Weiter durchzählen!



Leiharbeitnehmer sind auch bei Aufsichtsratswahlen zu berücksichtigen

So das BAG (Beschluss des 7. Senats vom 4.11.2015 - 7 ABR 42/13). **Aber Achtung:** nur beim mitbestimmten Aufsichtsrat (nach Mitbestimmungsgesetz), und erst einmal auch nur dann, wenn es um einen gewissen **Schwellenwert** geht: den des **§ 9 Mitbestimmungsgesetz** (MitbestG). Dieser Schwellenwert ist maßgeblich für die Frage, ob die Wahl unmittelbar oder durch Delegierte durchzuführen ist, und das kann davon abhängen, ob mehr oder weniger als 8.000 Arbeitnehmer im Unternehmen beschäftigt sind.

Beachten Sie auch:

Gesetzesänderung **ab 2016 - Geschlechterquote** für alle Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmt sind!

Denn es gilt ein **Regel-Ausnahme-Prinzip**: § 9 Abs. 1 MitbestG gibt vor, dass ab einer Zahl von 8.000 Arbeitnehmern die Aufsichtsratswahl grundsätzlich durch Delegierte durchzuführen ist (Regel), sofern nicht die wahlberechtigten Arbeitnehmer die unmittelbare Wahl beschließen (Ausnahme). Demgegenüber bestimmt § 9 Abs. 2 MitbestG, dass die Wahl in Unternehmen mit in der Regel nicht mehr als 8.000 Arbeitnehmern in unmittelbarer Wahl erfolgt (Regel), sofern nicht die wahlberechtigten Arbeitnehmer die Wahl durch Delegierte beschließen (Ausnahme). Die 8.000er-Grenze bestimmt also, was Regel und was Ausnahme ist.

Und bei Ermittlung dieses Grenzwertes des § 9 MitbestG zählen auch wahlberechtigte Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen (!) mit, so das BAG am 4. November 2015.

Damit setzt das BAG den vor einigen Jahren eingeschlagenen Weg fort, Leiharbeitnehmer bei diversen Schwellenwerten mitzuzählen und damit ihre Stellung aufzuwerten.

Argumentiert wird, dass das MitbestG den Begriff „Arbeitnehmer“ nicht selbst definiert, sondern in § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 MitbestG auf den betriebsverfassungsrechtlichen **Arbeitnehmerbegriff des § 5 Abs. 1 BetrVG verweise**. Unter Fortführung seiner neueren Rechtsprechung, nach der die Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs insbesondere von einer normzweckorientierten Auslegung des jeweiligen gesetzlichen Schwellenwertes abhängt, spricht sich das BAG dafür aus, dass für die Voraussetzungen des § 9 Abs. 1 und Abs. 2 MitbestG jedenfalls wahlberechtigte Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen mitzuzählen sind.

Es bleibt abzuwarten, ob es weitere Entscheidungen geben wird, die sich mit der Frage befassen, ob Leiharbeitnehmer **auch bei anderen Schwellenwerten** der Unternehmensmitbestimmung in die Berechnung

einbezogen werden müssen.



Inhouse-Service

Ihre Ansprechpartnerinnen:

Gerlinde Rau
Heike Holtmann
Tel: 0251 1350-6666

Bei Ihnen stehen Aufsichtsratswahlen an?

Wir unterstützen Sie gerne mit unserer Inhouse-Schulung für Wahlvorstandsmitglieder:

» Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat

Genauere Ziele und Inhalte der Veranstaltung entwickeln wir in enger Abstimmung mit Ihnen.

» Schreiben Sie uns! Wir freuen uns auf Ihre Anfrage!

Aktuelle Seminare

Seminare in Kürze

» Neues Arbeits- und Sozialrecht für Betriebsräte 2015/2016

21.01.2016 Berlin
26.01.2016 Stuttgart
28.01.2016 Stuttgart
03.02.2016 Münster
09.02.2016 Hamburg
» mehr Termine ...

» Protokoll- und Schriftführung des Betriebsrats I - mit PC Niederschriften, Beschlüsse, Widersprüche - schnell und effektiv dank PC

18.01.2016 - 22.01.2016 Stuttgart
15.02.2016 - 19.02.2016 Berlin
14.03.2016 - 18.03.2016 Bonn-Bad Godesberg
18.04.2016 - 22.04.2016 Dresden
30.05.2016 - 03.06.2016 Timmendorfer Strand
» mehr Termine ...

» Arbeits- und Gesundheitsschutz I

25.01.2016 - 29.01.2016 Frankfurt/Main
15.02.2016 - 19.02.2016 München
29.02.2016 - 04.03.2016 Berlin
14.03.2016 - 18.03.2016 Köln
04.04.2016 - 08.04.2016 Dresden
» mehr Termine ...

» Einführung in das Arbeitsrecht II Arbeitsrecht in der betrieblichen Praxis

26.01.2016 - 29.01.2016 Berlin
02.02.2016 - 05.02.2016 München
09.02.2016 - 12.02.2016 Hamburg
16.02.2016 - 19.02.2016 Köln
23.02.2016 - 26.02.2016 Dresden
» mehr Termine ...

» Mobbing I - Wenn der Arbeitsplatz zum Albtraum wird Als Betriebsrat aktiv eingreifen

02.02.2016 - 05.02.2016 Hamburg
08.03.2016 - 11.03.2016 Garmisch-Partenkirchen
19.04.2016 - 22.04.2016 Münster
10.05.2016 - 13.05.2016 Berlin-Köpenick
21.06.2016 - 24.06.2016 St. Peter-Ording/Nordsee



Foto: Stockklauser, Tourist-Info Reit im Winkl

» Stress und Stressbewältigung im Betrieb - Kompakt Was Sie als Betriebsrat über Stress, Dauerbelastung und Burn-out wissen müssen!

02.02.2016 - 05.02.2016 Düsseldorf
15.03.2016 - 18.03.2016 Berlin
19.04.2016 - 22.04.2016 Augsburg
31.05.2016 - 03.06.2016 Bansin/Usedom
05.07.2016 - 08.07.2016 Reit im Winkl
» mehr Termine ...

» Informations- und Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats I

26.01.2016 - 29.01.2016 Düsseldorf
05.04.2016 - 08.04.2016 Berlin
14.06.2016 - 17.06.2016 München
05.07.2016 - 08.07.2016 Hamburg
13.09.2016 - 16.09.2016 Timmendorfer Strand
» mehr Termine ...

» Umstrukturierungen - Unternehmen auf dem Prüfstand Betriebsänderung, Betriebsübergang, Umwandlung & Co.

26.01.2016 - 29.01.2016 Hamburg
08.03.2016 - 11.03.2016 Nürnberg
10.05.2016 - 13.05.2016 Bansin/Usedom
28.06.2016 - 01.07.2016 Düsseldorf
13.09.2016 - 16.09.2016 Bad Dürkheim
» mehr Termine ...

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken.

Seminartipp für besondere Zielgruppen

» **Arbeitsrecht - Kompakt I**

Ihr Schnell-Einstieg in das Arbeitsrecht

20.01.2016 - 22.01.2016 Hamburg
17.02.2016 - 19.02.2016 Duisburg
08.03.2016 - 10.03.2016 Regensburg
27.04.2016 - 29.04.2016 Berlin
11.05.2016 - 13.05.2016 Düsseldorf

» [mehr Termine ...](#)

» **Einführung in das Arbeitsrecht I**

Ihr erfolgreicher Einstieg in das Arbeitsrecht

19.01.2016 - 22.01.2016 München
26.01.2016 - 29.01.2016 Münster
09.02.2016 - 12.02.2016 Dresden
16.02.2016 - 19.02.2016 Hamburg
16.02.2016 - 19.02.2016 Düsseldorf

» [mehr Termine ...](#)

» **Die Schwerbehindertenvertretung I**

26.01.2016 - 29.01.2016 Berlin
16.02.2016 - 19.02.2016 Köln
08.03.2016 - 11.03.2016 Würzburg
05.04.2016 - 08.04.2016 Bremen
26.04.2016 - 29.04.2016 Friedrichsh./Bodensee

» [mehr Termine ...](#)

» **Die Schwerbehindertenvertretung II**

18.01.2016 - 22.01.2016 Düsseldorf
01.02.2016 - 05.02.2016 Würzburg
15.02.2016 - 19.02.2016 Berlin
29.02.2016 - 04.03.2016 Bremen
14.03.2016 - 18.03.2016 Köln

» [mehr Termine ...](#)

Für mehr Informationen oder Buchung einfach den
Seminartitel anklicken!



Bild: Regensburg Tourismus GmbH

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung I Rechtssicher und überzeugend Interessen vertreten**

26.01.2016 - 29.01.2016 Köln
23.02.2016 - 26.02.2016 München
08.03.2016 - 11.03.2016 Frankfurt/Main
05.04.2016 - 08.04.2016 Berlin
26.04.2016 - 29.04.2016 Düsseldorf

» [mehr Termine ...](#)

» **Jugend- und Auszubildendenvertretung II Auszubildende professionell unterstützen**

19.01.2016 - 22.01.2016 Düsseldorf
09.02.2016 - 12.02.2016 Hamburg
16.02.2016 - 19.02.2016 München
01.03.2016 - 04.03.2016 Dresden
15.03.2016 - 18.03.2016 Dortmund

» [mehr Termine ...](#)

Meistgeklickter Artikel des letzten Newsletters

Was ist eigentlich Sonderurlaub?



Muss der Arbeitgeber einen Tag oder sogar mehr frei geben, wenn ich umziehe, heirate und ein Verwandter beerdigt wird?

Diese Frage wird oft gestellt und sowohl Führungskräfte als auch Betriebsräte sind mit der Beantwortung häufig überfordert. Das ist auch kein Wunder, denn die korrekte Antwort lautet wie so oft: Es kommt darauf an!

Aber worauf kommt es an?

Darauf, welche Regeln gelten oder ob es überhaupt welche gibt. Am Einfachsten ist es, wenn das Thema in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder - was sehr selten der Fall ist - im Arbeitsvertrag eindeutig geregelt ist. Dort sind dann in aller Regel klare Fälle benannt, in denen eine bestimmte Anzahl an freien Tagen

gewährt werden muss.

Viel schwieriger ist es aber, wenn es solche klaren Regeln nicht gibt. Denn ein Blick ins Gesetz zeigt, dass es so etwas wie Sonderurlaub gar nicht gibt. Es gibt lediglich verschiedene Freistellungsansprüche, zum Beispiel für das erkrankte minderjährige Kind, das der Beaufsichtigung und Pflege bedarf (§ 45 SGB V) oder für die Stellensuche in einem gekündigten Arbeitsverhältnis (§ 629 BGB).

Wenn man jedoch in der Nähe der letztgenannten Vorschrift sucht, findet man den sehr antiquiert formulierten § 616 BGB. Hier geht es um eine vorübergehende Arbeitsverhinderung aus persönlichen Gründen, für die der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt weiter gewähren muss. Dabei sind jedoch mehrere Dinge zu beachten:

1. Der Arbeitgeber kann die Anwendung dieser Vorschrift ausschließen, was bedeutet, dass kein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts in diesen Fällen besteht.
2. Es muss sich um eine Verhinderung aus einem in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund handeln. Typische Beispiele sind die oben Genannten (Umzug, Hochzeit, Beerdigung naher Angehöriger etc.) und auch Arztbesuche ohne Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit (wobei solche Termine vorrangig außerhalb der Arbeitszeit gelegt werden müssen), nicht aber ein Streik der Bahn oder witterungsbedingter Zusammenbruch des Verkehrs. In diesen Fällen trifft es ja nicht nur den Einzelnen, es liegt also nicht in seiner Person.
3. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nur für eine "verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit". Üblicherweise bedeutet das nicht länger als einige wenige Tage. Eine genaue Festlegung ist hier sehr schwierig.

Mit regelrechtem Sonderurlaub hat das also sehr wenig zu tun. Um Streitigkeiten vorzubeugen empfiehlt es sich daher, eindeutige Regeln festzulegen, sei es durch eine Betriebsvereinbarung oder den Arbeitsvertrag.

Kontakt & Impressum

Haben Sie noch Fragen?

Dann schreiben Sie uns bitte eine E-Mail:
admin@poko.de

Hat Ihnen unser Newsletter gefallen? Dann empfehlen Sie ihn weiter.

[Hier anmelden für diesen Newsletter](#)

Im [Newsletter-Archiv](#) finden Sie die aktuelle und ältere Ausgaben im PDF-Format.

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Nachdruck und Weiterverbreitung nur für den persönlichen Gebrauch. Dieser Newsletter darf an Kollegen und Bekannte weitergeleitet werden, aber nicht nachgedruckt, auf CD-ROMs oder in Online-Angebote übernommen werden.



Um die Bilder unseres Newsletters direkt angezeigt zu bekommen, fügen Sie die Absender-Adresse zu Ihren Kontakten hinzu.

Sollten Sie kein Interesse an weiteren Newslettern haben, können Sie sich » [hier abmelden](#)

Impressum

Poko Newsletter für Betriebsräte

Poko-Institut
Heidrun und Hans Dieter Rieder
Kaiser-Wilhelm-Ring 3a
48145 Münster

» info@poko.de
» www.poko.de

Redaktionsteam Poko Newsletter für Betriebsräte:

» redaktion@poko.de

Tel. 0251 1350-1414
Fax. 0251 1350-500

Erscheinungstag: 07.01.2016